

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第140號

民國114年1月15日辯論終結

原告 施琮耀
被告 彰化縣立二林高級中學

代表人 黃洲海
訴訟代理人 洪瑋彬 律師

上列當事人間懲處事件，原告不服教育部中華民國113年3月21日臺教法(三)字第1120120882號函附再申訴評議書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

(一)原告為被告之專任教師兼任國中部1年級某班導師。於民國112年5月5日午餐用膳結束後，依據學生投訴，獲悉該班甲生（姓名及年籍資料均詳卷）有於當日上午上其他教師任教之數學課中與其他同學講話之情事，因認甲生行為干擾上課秩序，影響教師教學及同學聽課，一時氣憤，即在教室內當全班學生面前，持教具用木尺（長約1公尺）使力責打甲生雙手臂13下，直至該木尺當場斷裂成3截始停止，致使甲生雙手前臂受有紅腫及雙側挫傷併左手挫傷等傷害，復令甲生罰站逾30分鐘。被告接獲通報後即登錄校安編號第2558745號校安通報事件處理，旋於112年5月8日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）決議組成調查小組調查，經調查小組約談甲生及原告等人釐清事實後，完成調查報告認定原告確有違法體罰行為且情節重大，惟尚未達到應予解聘、不續聘或終局停聘之程度，被告經召開校事會議審議決議建請給予原

01 告記大過乙次之處分，並移送被告教師考核委員會（下稱考
02 核會）議處。

03 (二)案經被告考核會於112年7月13日召開考核委員會議審議決議
04 依110年7月28日修正發布施行之公立高級中等以下學校教師
05 成績考核辦法（下稱行為時考核辦法）第6條第2項第4款第4
06 目規定，核予原告記大過乙次之懲處，於函報彰化縣政府核
07 准後，被告即作成112年7月31日二中人字第0000000000號令
08 （下稱原處分）並通知原告。原告不服提起申訴，經彰化縣
09 教師申訴評議委員會（下稱彰化縣教師申評會）112年11月6
10 日評議決定（下稱申訴評議）駁回後，原告復提起再申訴，
11 復據教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央教師申評
12 會）113年3月18日再申訴評議決定（下稱再申訴評議）駁
13 回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

14 二、原告主張及聲明：

15 (一)原告數年來並無體罰學生，被告考核會決議給予原告記大過
16 乙次，其用詞卻稱「令其絕不再犯」，係以過量之處罰讓原
17 告不再犯，並不符合比例原則，違反實質正義，乃屬行政程
18 序上之暴力，使原告身心俱疲。

19 (二)依據修正後高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦
20 法第24條及第25條規定，被告調查小組並不可以「建議懲
21 處」，而是「應依法移送考核會或教評會」，調查小組下指
22 導棋之作法有嚴重誤導被告考核會之疑慮。

23 (三)本件事實係甲生與班上其他兩位學生在數學課聊了一整節
24 課，影響其他同學上課權益，因前曾予以告誡、罰站均無效
25 果，原告才作出錯誤決定，且原告當下係命在數學課聊天之
26 全數同學罰站，並非僅對甲生為之，調查報告有未核實記載
27 之情形。

28 (四)行為時考核辦法第6條第2項第4款第4目規定，體罰需造成學
29 生身心傷害，情節重大，但本件甲生僅有手臂紅腫，就醫檢
30 查筋骨並未受到傷害，也沒有至輔導室進行心理輔導，未到
31 校亦是應家長之要求，但調查小組卻以引導方式詢問甲生有

01 無心理陰影，換導師及不任教甲生均係學務處及輔導處提出
02 之建議，甲生母親亦稱：甲生朋友說導師人很好，可不可以
03 不要換導師，甲生回到學校後也無適應上之問題，調查小組
04 卻認原告造成甲生身心受傷，情節嚴重，支持論點為何？並
05 無證據資料為佐證，可見原告之行為尚未達情節重大之程
06 度。又考核會決議時，原告因有課在身，且因自己犯錯不好
07 意思耽誤考核會委員時間，也相信行政長官，故未到現場陳
08 述事件狀況，希望再有一次機會可以進行說明。另全國教師
09 總工會亦認為，將「疑似不適任教師」視為罪犯調查，可能
10 誤導調查員作出不正確判斷，調查小組之調查報告應為行政
11 調查，不應進行刑事調查，亦不應對原告作出刑事犯罪之認
12 定，而直接由調查小組認定予以記大過懲處等語。

13 (五)聲明：請求撤銷原處分、申訴評議及再申訴評議。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)國家為達教育基本法第8條之目的，就教師體罰學生之行為
16 造成學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權有
17 所影響，違反國家應予以保障之教育理念，為教育法規所禁
18 止，而授權學校得就教師體罰學生之行為，依教師法第15條
19 第1項第3款予以必要之解聘處分；縱其情節輕微，未達解聘
20 之必要，學校仍得依行為時考核辦法第6條第2項第4款第4目
21 規定予懲處。被告對原告作成之原處分符合法定程序，且於
22 作成原處分之前通知原告陳述意見。

23 (二)被告於112年5月8日由學務主任上簽公文籌組校事會議，由
24 校長1人（男性）、家長會代表1人（男性）、行政代表1人
25 （女性）、教師會代表1人（女性）、社會公正人士1人（男
26 性），依規定組成，且任一性別委員未少於委員總數3分之
27 1，嗣被告於同日召開第1次校事會議，並決議以家長會代表
28 1人、教師會代表1人、教師專業審查會調查及輔導人才庫之
29 調查員1人，共計3人組成調查小組，並於112年5月9日以內
30 部簽核確認調查時間、地點等細節，於112年5月10日發函通
31 知原告。嗣調查小組於112年5月12日對原告及被害學生完成

01 訪談，尚須撰寫調查報告，因考量時間不及，被告校事會議
02 於112年6月6日決議將調查期間延長30日，並於112年6月7日
03 發函通知原告。迨至112年6月29日調查小組完成調查報告，
04 被告於同日召開第3次校事會議進行審議，調查小組亦推派
05 調查員方仁瑞列席說明。校事會議審議調查報告後，認定原
06 告並無行為時即109年6月28日訂定發布施行之高級中等以下
07 學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱行為時高級中等
08 以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法）第7條第1項第1
09 款、第2款規定情形，卻有行為時考核辦法第6條所定情形，
10 便將全案移送被告考核會，並指派學務處主任黃士銘列席說
11 明。由此可知，被告為調查原告所涉上開校園事件，而成立
12 調查小組、校事會議組織、調查及審議程序均合法。

13 (三)被告考核會係由15人組成，就原告是否記大過之平時考核，
14 依法應由10名委員以上出席，5名委員以上同意，始得決
15 議。本件校事會議112年6月29日決議將原告體罰事件移送考
16 核會後，被告於112年6月30日通知原告將於112年7月13日召
17 開考核會，請原告到場陳述意見或以書面報告，然原告並未
18 到場表示意見，考核會聽取人事室人員及承辦人員報告後，
19 由主席提案，考核會遂就主席提案內容依序進行表決，並敘
20 明迴避人員後，由剩餘出席委員11人進行決議，並就「是否
21 懲處原告」之提案以11票同意通過；「投票表決記大過乙
22 次」之提案以9票同意、2票不同意結果通過。被告遂以112
23 年7月14日二中學字第0000000000號函通知原告是次考核會
24 決議，並以原處分通知原告。由此可知，被告考核會對原告
25 做成大過處分決議前，均有依照行為時考核辦法組織考核
26 會，考核會委員依法進行迴避，考核會前亦依法通知原告，
27 原告於起訴狀中亦自認有收到被告通知而未出席。考核過程
28 之事實調查部分，踐行聽取人事室及調查小組說明報告其調
29 查之結果，就決議結果經由主席提案，依法定人數依序表決
30 通過，且依法通知原告考核結果，並將原處分送達原告且教
31 示救濟，過程均屬合法，並無瑕疵。

01 (四)原告雖主張調查小組提出懲處建議，無法律依據等語，但校
02 事會議調查小組製作之調查報告，對學校有拘束力者僅其調
03 查之事實部分，至於學校審酌調查小組調查之事實後，欲對
04 行為人作成何種處分或不為處分，均係校事會議之職權行
05 使，並不受調查小組拘束。惟調查小組依行為時高級中等以
06 下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第5條第1項規定有向
07 校事會議列席說明之義務，並依行為時考核辦法第20條規
08 定，基於調查事實及證據之必要，得由考核會通知列席說
09 明，其中自然包含對於調查事實應如何適用法律之建議，惟
10 此並不當然產生拘束校事會議或考核會之效果，校事會議及
11 考核會仍有權決定是否准許調查小組之建議或另為其他適當
12 之處分，是原告此部分主張並無理由。

13 (五)原告稱調查報告內容有誤、被害學生未如實以告，應由原告
14 負舉證責任。被告對於原告作成原處分前，就事實之調查係
15 被告職權之行使，且調查事證之方法並未如訴訟法上有所限
16 制，原告除自行提出證據外，亦得向被告申請調查事實及證
17 據，然原告均未具體提出證據，亦未向被告申請調查對其有
18 利之證據，自不得事後指摘被告調查事實有誤，且依行政訴
19 訟法第136條準用民事訴訟法第277條規定，原告就其所主張
20 有利之事項，應負舉證責任，尚不得僅憑片面不服即推翻被
21 告所調查之事實。

22 (六)原告雖復主張其行為未達行為時考核辦法第6條第2項第4款
23 規定之情況等語。但由原告自行於調查小組訪談時陳述之內
24 容，可知其當時面對被害學生即甲生係處於無法控制情緒之
25 狀態，且於訪談時已對於發生過程無法完全記憶，可想而知
26 原告當時必然已遭情緒剝奪理智，而持教具奮力朝被害學生
27 手臂毆打，致被害學生受有傷害。再觀照片所示，可知原告
28 當下下手程度之重，縱未傷及筋骨，亦已在皮肉上留下大片
29 瘀青，客觀上可想見被害學生在傷勢痊癒前，每日再次看見
30 手臂遭原告體罰所留下之傷痕，必然造成持續性之心理上傷
31 害，而不限於體罰當下。是被告考核會審酌上開情節，基於

01 教育專業認定原告行為客觀上確實已造成被害學生身體、心
02 理上之傷害，因而判斷原告行為已達情節重大，未違反一般
03 公認價值判斷標準，又被告作成原處分前，原告經校事會議
04 認定未達需解聘之程度，故被告核予大過1次處分並未構成
05 裁量濫用之情事，自屬合乎目的及必要之方式等語。

06 (七)聲明：原告之訴駁回。

07 四、本院判斷：

08 (一)前提事實：

09 經查原告為被告專任教師，在兼任國中部甲生班級導師期
10 間，因於112年5月5日午餐用膳結束之際經學生投訴獲悉甲
11 生於當日上午數學課中與其他同學講話之情事，因認甲生行
12 為干擾教師教學及學生聽課，且於前一日曾對甲生告誡不得
13 於上課中講話其仍然再犯，即一時氣憤，當全班學生面前，
14 在於教室講桌處，持長約1公尺之教具用木尺使力責打甲生
15 雙手13下，直至該木尺當場斷裂成3截始作罷，致使甲生前
16 臂受有紅腫及雙側挫傷併左手挫傷等傷害，復令其罰站逾30
17 分鐘，案經被告適用行為時考核辦法第6條第2項第4款第4目
18 規定，作成原處分核予原告記大過乙次之懲處，原告不服循
19 序提起申訴及再申訴，均復據彰化縣教師申評會申訴評議及
20 中央教師申評會再申訴評議予以駁回等情，有卷附被告校園
21 事件反映紀錄單及甲生手臂受傷實況照片（見本院卷第109
22 頁及第110頁）、被告校園事件調查報告內之訪談紀錄（見
23 本院卷第126至161頁）、彰化基督教醫療財團法人二林基督
24 教醫院出具之甲生診斷書（見本院卷第219頁）、原處分
25 （見本院卷第15頁）、彰化縣教師申評會申訴評議書（見本
26 院卷第185至190頁）、中央教師申評會再申訴評議書（見本
27 院卷第17至22頁）可稽，堪認屬實。

28 (二)按「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，
29 國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身
30 心之侵害。」為教育基本法第8條第2項所明定。教師法第14
31 條第1項第10款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予

01 解聘，且終身不得聘任為教師：……十、體罰或霸凌學生，
02 造成其身心嚴重侵害。」第15條第1項第3款規定：「教師有
03 下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘
04 任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有
05 解聘之必要。」第29條規定：「高級中等以下學校依本法所
06 為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦
07 法，由中央主管機關定之。」行為時考核辦法第2條規定：
08 「公立高級中等以下學校編制內專任合格教師（以下簡稱教
09 師）之成績考核，依本辦法辦理。」第6條第1項、第2項第4
10 款第4目、第5款第3目、第3項規定：「（第1項）教師之平
11 時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第2項
12 獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處。（第2項）獎勵分
13 記大功、記功、嘉獎；懲處分記大過、記過、申誡；其基準
14 規定如下：……四、有下列情形之一，記大過：……（四）
15 體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節
16 重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。五、有下列
17 情形之一，記過：……（三）體罰、霸凌、不當管教或其他
18 違法處罰學生，造成學生身心傷害。（第3項）前項各款所
19 列記大功、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視
20 其情節，核予1次或2次之獎懲。」

21 (三)次按行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦
22 法第1條規定：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條
23 規定訂定之」第2條第4款規定：「高級中等以下學校（以下
24 簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、
25 第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應
26 依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法
27 第14條第1項……、第10款體罰學生、……、第15條第1項第
28 3款體罰學生、……：依第2章相關規定調查。」第4條第1項
29 至第3項規定：「（第1項）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有
30 第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下
31 簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校事會議成員如下：

01 一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。
02 四、學校教師會代表1人；學校無教師會者，由該校未兼行
03 政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童
04 及少年福利學者專家或社會公正人士1人。（第3項）校事會
05 議任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。但學校任一
06 性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。」第5條
07 第1項規定：「學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應
08 依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以3
09 人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由
10 校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級
11 中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專
12 審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡
13 稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行
14 政或董事之教師代表擔任。二、教師、檢舉人及學校相關人
15 員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，
16 從聘學校相關人員亦應配合。三、教師與學生、檢舉人或學
17 校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。四、就
18 學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保
19 密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
20 五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必
21 要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。六、依
22 第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提
23 供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及
24 不到場所生之效果。七、調查小組應於組成後30日內完成調
25 查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教
26 師。八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議
27 時，調查小組應推派代表列席說明。」第6條規定：「（第1
28 項）校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證
29 據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家
30 長代表及學校相關人員意見。（第2項）前項審議之決議，
31 應經委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通

01 過。」第7條第1項：「校事會議審議調查報告，應為下列決
02 議之一：一、教師涉有第2條第4款或第5款所定情形，學校
03 應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。二、教師
04 疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能
05 者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
06 三、教師無前2款所定情形，而有公立高級中等以下學校教
07 師成績考核辦法第6條所定情形，學校應移送考核會或依法
08 組成之相關委員會審議。四、教師無前3款所定情形，應予
09 結案。」行為時考核辦法第1條規定：「本辦法依高級中等
10 教育法第33條……規定訂定之。」第8條規定：「辦理教師
11 成績考核，高級中等學校應組成考核會；國民小學及國民中
12 學應組成考核委員會（以下併稱考核會），其任務如下：
13 一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲
14 之初核或核議事項。二、其他有關考核之核議事項及校長交
15 議考核事項。」第9條規定：「（第1項）考核會由委員9人
16 至17人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單
17 位主管及教師會代表1人為當然委員外，其餘由本校教師票
18 選產生，並由委員互推1人為主席，任期1年。但參加考核人
19 數不滿20人之學校，得降低委員人數，最低不得少於5人，
20 其中當然委員至多2人，除教師會代表外，其餘由校長指定
21 之。（第2項）前項主席因故不能主持會議時，由委員互推1
22 人為主席。（第3項）委員每滿3人應有1人為未兼行政職務
23 教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。
24 （第4項）任一性別委員應占委員總數3分之1以上。但該校
25 任一性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。（第
26 5項）委員之任期自當年9月1日至次年8月31日止。（第6
27 項）委員之總數、選舉與被選舉資格、會議規範及相關事項
28 規定，由學校擬訂，經校務會議通過後實施。」第10條規
29 定：「（第1項）考核會會議時，應有全體委員2分之1以上
30 出席，出席委員過半數之同意，始得決議。但審議教師年終
31 成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應

01 有全體委員3分之2以上出席，出席委員過半數之同意，始得
02 決議。（第2項）考核會為前項決議時，迴避之委員不計入
03 該項決議案之出席人數。」第20條第1項前段規定：「考核
04 會於審查受考核教師擬考列第4條第1項第3款或懲處事項
05 時，應以書面通知該教師陳述意見。」

06 (四)原告雖主張前開情詞憑以指摘原處分違法應予撤銷云云。
07 惟：

08 1.觀諸前引教育基本法第8條第2項、教師法第14條第1項第1
09 0款、第15條第1項第3款、行為時高級中等以下學校教師
10 解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條第4款、第4條第1項、第
11 5條第1項第8款、第7條第1項第1至3款及行為時考核辦法
12 第2條、第6條第1項、第2項第4款第4目、第5款第3目、第
13 3項等規定意旨，可知教師體罰學生悖離教育真諦，已據
14 法律明文所禁止，難認具有正當性。故公立高級中等以下
15 學校編制內之專任合格教師有體罰學生之情事者，應視其
16 行為情節輕重，課以不同之法律效果。如其體罰行為造成
17 學生身心嚴重侵害者，應予解聘，終身不得聘任為教師；
18 若侵害身心未達嚴重程度，而有解聘必要者，應予解聘，
19 且限制其於1年至4年之不等期間內不得聘任為教師；倘造
20 成學生身心傷害，且情節重大，但未達解聘、不續聘或終
21 局停聘之程度者，則應予1次或2次之記大過或記過懲處。

22 2.具體而言，教師體罰學生致使學生身心傷害，若非屬嚴重
23 侵害，但符合行為時考核辦法第6條第2項第4款第4目所稱
24 情節重大情形者，雖依教師表現之人格特質及嗣後反省自
25 制態度，在客觀上可認其仍適任教職，無解聘必要，但仍
26 應予以記大過懲處，方符合責罰相當及比例原則，俾兼顧
27 該個案教師與學生之權益，並維護整體公共利益。而所稱
28 情節重大，則應審酌個案之教師實施體罰之手段、學生受
29 害程度、實施場所及當時情境、所生影響程度及教師行為
30 後之態度等一切有關情狀，核實認定，並非以造成學生身
31 心俱受嚴重傷害或教師成立刑事責任為必要。

01 3.經核原告雖因獲悉甲生於其他教師任教之數學課中講話，
02 妨礙上課秩序，為處罰學生，始對甲生責打，但衡酌原告
03 持以責打甲生之木尺已斷成3截，並致甲生受有前臂數道
04 鮮明之紅腫痕跡，雙側挫傷併左手挫傷等多處傷害，足見
05 使力甚猛，其情緒已失控，再對照卷附調查報告關於原告
06 與甲生之受訪陳述內容（分見本院卷第149至161頁與第12
07 6至148頁），可知原告係經其他學生投訴並確認甲生有在
08 當日上午其他老師任教之數學課中講話後，並未進一步深
09 入瞭解實際情況，即心生氣憤，情緒高漲，即持長達1公
10 尺之木尺使力責打甲生雙手，無視甲生雙手疼痛垂下仍暴
11 怒繼續施打，直至木尺斷成3截始作罷甚明；且甲生亦陳
12 稱其受體罰後，到校面對原告已心生畏懼，不能舒坦，不
13 知往後如何繼續與原告共處，希望能不要由原告任教、帶
14 班等情，堪認原告當全班學生面前體罰甲生，已非純粹出
15 於管教目的，已挾帶發洩個人憤懣心理，呈現教師之負面
16 形象讓全班學生共聞共見，顯見其上開體罰行為不僅造成
17 甲生身心傷害，失態表現已損及師道，偏離教育真諦甚
18 遠，依一般社會通念，當認其體罰行為該當於行為時考核
19 辦法第6條第2項第4款第4目所稱情節重大之情形，方稱允
20 洽。是以，原告以甲生僅有手臂紅腫，也沒有至輔導室進
21 行心理輔導，甲生家長未提出相關診斷證明書、心理諮詢
22 就診紀錄等佐證等情詞，主張其體罰行為尚未達行為時考
23 核辦法第6條第2項第4款第4目規定之情節重大程度，被告
24 有懲處過當，不符合比例原則之情形云云，顯係避重就輕
25 之詞，難謂與事證情況相符，不能採取。

26 4.原告雖復主張被告校事會議調查小組建議應給予原告記大
27 過乙次懲處，有嚴重誤導被告考核會之疑慮等語。惟觀諸
28 行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法
29 相關規定，均無禁止調查小組於調查報告提出處理建議意
30 見。鑑於調查校園事件之調查小組乃本於專業、公正及中
31 立原則為校園事件之事實認定，所為對行為人之處置建議

01 則僅提供學校校事會議審議及學校斟酌應為如何懲處之參
02 考，並不生拘束力，核無牴觸調查小組之任務性質，自非
03 法所不許。原告以被告校事會議調查小組建議應給予原告
04 記大過乙次懲處，致使考核會因此受不當影響始作成相同
05 內容之決議，係屬個人臆斷之詞，無從憑採。

06 5.此外，本件被告係於112年5月5日下午1點多許接獲學校護
07 理師回報該校國中部甲生雙手臂及手腕受有紅腫傷害，據
08 其陳稱係受原告處罰所致之情事，乃於112年5月8日召開
09 第1次校事會議，經校事會議成員校長、家長會代表、學
10 校行政人員代表、教師會代表及社會公正人士等5人審議
11 表決一致決議受理，隨即組成調查小組實施調查，經被告
12 112年6月6日第2次校事會議決議延長調查時間1個月，至
13 112年6月26日完成調查報告後，被告續於112年6月29日召
14 開第3次校事會議，出席委員一致決議同意調查小組報告
15 認定原告確有持木尺責打甲生雙手手腕處與前臂計13次之
16 行為事實，並依建議予以原告記大過乙次之懲處，移請考
17 核會核處。被告旋訂於112年7月13日召開考核會，並已於
18 112年6月30日函請原告陳述意見，經通知考核會委員即教
19 務主任吳郁銑、學務主任黃士銘、輔導主任李娟慧、人事
20 主任洪木榮及教師會代表王湘賢等5位當然委員及其他10
21 位選舉委員計由15位委員如期開會，由出席11位委員審議
22 表決結果，一致決議對原告予以懲處，並經9位同意決議
23 對原告予以記大過乙次，旋彰化縣政府並以112年7月31日
24 府人考字第0000000000號函核定，被告即以原處分通知原
25 告，並附記提起救濟之方法、期間、受理機關等情，有11
26 2年5月8日校事會議第1次會議紀錄、被告校園事件反應紀
27 錄單、會議簽到冊、112年6月6日校事會議第2次會議紀錄
28 及簽到冊、被告112年6月7日書函、系爭調查報告、112年
29 6月29日校事會議第3次會議紀錄及簽到冊、被告112年6月
30 30日函、112年7月考核會會議紀錄及簽到冊、原處分等附
31 卷可證（分見本院卷第107至108頁、第109至第110頁、第

01 111頁、第121至122頁、第123頁、第125至166頁、第167
02 至169頁、第171頁、第175至179頁、第183頁)。經核被
03 告處理原告所涉疑似體罰學生事件所踐行程序，並無違背
04 前引行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣
05 辦法及考核辦法規定之正當程序。

06 (五)是故，本件原告上開體罰甲生行為確屬情節重大，被告因審
07 酌原告過往無體罰學生或其他不良慣行，且甲生確有妨礙上
08 課秩序之不當行為，應予糾正等情況，而認定原告並無解聘
09 之必要，核與事實相符合，並無不當評價之情形。從而，被
10 告為使原告有改正機會，繼續貢獻所學，服務社會，未依據
11 教師法第14條第1項第10款或第15條第1項第3款關於體罰學
12 生應予解聘之規定，而適用行為時考核辦法第6條第2項第4
13 款第4目規定之情形，作成原處分核予記大過乙次之懲處，
14 核屬責罰相當，無違背比例原則，且已踐行法定正當程序，
15 自屬適法有據。

16 五、綜上所述，原告上開主張各節，尚非可採。被告作成原處分
17 核予原告記大過乙次之懲處，認事用法俱無違誤，再申訴評
18 議決定予以維持，亦核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，
19 不能准許。

20 六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均
21 核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

22 七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

23 中 華 民 國 114 年 2 月 5 日

24 審判長法官 蔡 紹 良

25 法官 黃 司 熒

26 法官 陳 怡 君

27 以上正本證明與原本無異。

28 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表
29 明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須
30 按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴

01 者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表
02 明上訴理由者，逕以裁定駁回。

03 上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情
04 形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：
05

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

06 中 華 民 國 114 年 2 月 5 日
07 書記官 杜 秀 君